

araïs

Coopérative d'études et de conseil
Développement durable et innovation sociale

Nantes, le 02 juin 2003

Femmes et secteur associatif : prise ou redéfinition du pouvoir ?

Les femmes et les associations : une mesure de l'innovation sociale
dans l'agglomération nantaise ?

Rapport Final

Avril/Mai 2003

REMERCIEMENTS

Cette étude exploratoire sur la place des femmes dans les associations nantaises et rezéennes doit beaucoup aux différents soutiens que nous avons reçus.

Nous tenons à remercier toutes les structures et les acteurs du monde associatif et en particulier la FNDVA qui a suscité, au travers de son programme d'études, cette recherche action ainsi que toutes les associations de l'agglomération nantaise qui ont répondu présentes en nous ouvrant leurs portes.

Deux autres relais forts ont accompagné notre démarche, et il ne serait question de les oublier au terme de ce travail. Ce projet, en effet, s'est construit autour d'une collaboration étroite avec les professeures et les étudiantes du Lycée Jeanne Bernard-Bel Air à Nantes. Enfin, les deux communes intéressées, à savoir Nantes et Rezé, par cette réflexion sur la place des femmes ont facilité les recherches et les demandes de renseignements.

Merci encore à Laurence, Philippe et Roumiana pour leurs interventions de qualité.

Sommaire

1. Préalable	p. 4
2. La participation associative : un rattrapage féminin ?	p. 11
3. Les instances du pouvoir associatif : le maintien d'un plafond de verre ?	p. 17
4. Secteurs associatifs et femmes : le cas du secteur « Culture, sports et loisirs »	p. 22
5. La place des femmes dans les associations : une division sociale du travail à l'œuvre !	p. 28
6. L'engagement associatif féminin : les motifs	p. 32
7. En guise de conclusion	p. 38
8. Vers la parité ...	p. 41
9. Annexes	p. 47

Préalable

L'image communément partagée du monde associatif est celle d'un univers particulier ; il est, du moins, pensé et vécu comme un espace spécifique¹. Les représentations dominantes exprimées par les femmes rencontrées font de ce monde associatif un lieu de libre expression, caractérisé par des rapports différents de ceux que l'on peut observer dans la sphère du travail ou dans le monde domestique². Cette représentation collective est en grande partie déterminée par une démarche d'engagement qui se veut libre³, volontaire, ou dit autrement « s'engage qui veut ».

Cependant, cette tendance à penser l'univers associatif comme un monde différent est contrecarrée par les pratiques collectives qui traduisent une transposition fidèle des schémas classiques de l'organisation sociale ; des schèmes de l'entreprise ou de la vie familiale et qui sont opératoires dans l'espace associatif.

¹ Christophe FOUREL et Jean-Pierre LOISEL, Huit français sur dix concernés par la vie associative, Crédoc, n° 13, 20 février 1999

² La liberté d'expression est une donnée subjective, guère mesurable objectivement, elle relève du sentiment et se situe plutôt dans les représentations, elle reste attachée à un système de valeurs et de croyances. Malgré cette limite, on peut retenir que les femmes rencontrées ont sur une échelle allant de 0 à 10, 10 exprimant le degré le plus élevé de la liberté d'expression, placé le curseur de la liberté d'expression au delà de 5 puisque la moyenne est à 8,16.

³ Jean-Michel BLOCH-LAINE, La vie associative en France, Service d'information du gouvernement, nov. 2001.

Ce rapport final est un regard socio-économique sur les associations de Nantes et de Rezé afin de confirmer, de modifier à la marge ou d'invalider les grande lignes d'analyse, issues des enquêtes nationales et exposées dans notre rapport intermédiaire, concernant la place des femmes dans la vie associative⁴.

De manière plus centrale, il s'agit de penser les fondements de l'organisation et les logiques de fonctionnement internes de l'univers associatif. Celui-ci apparaît comme étant un monde organisé et hiérarchisé où les rapports sociaux de sexe constituent une des matrices pertinentes pour rendre compte des principes de structuration interne de l'espace associatif. S'interroger sur la place des femmes dans le monde associatif nécessite alors une double démarche d'objectivation. Il s'agit, d'une part, d'objectiver les principes de fonctionnement interne de l'univers associatif et d'autre part, de chercher à comprendre les systèmes de représentations et de visions liées de façon générale aux rapports de sexe. C'est précisément à la jonction de ces deux niveaux de questionnement que l'on pourra répondre à la question centrale de la place des femmes dans les lieux de décision associatifs.

Plusieurs travaux ont été menés pour illustrer notre étude.

Dans un premier temps, il s'est agit d'établir le rapport hommes / femmes dans les associations sollicitées et de mesurer ainsi la réalité de la parité de manière globale, c'est-à-dire dans le champ associatif pris dans son ensemble.

Ensuite, et de manière plus spécifique, la question du pouvoir dans ces structures a été abordée, en portant évidemment le regard sur les instances de décision.

Enfin, on a mis en évidence les rôles et les statuts sociaux occupés par les femmes afin de s'interroger sur l'existence d'une division sociale du travail dans le monde associatif et sur les tenants de cette structuration.

⁴ INSEE, Femmes et Hommes, Regards sur la parité, 2001

Avant de présenter, plus en détail, les résultats de l'étude, on peut préciser quelques éléments forts de notre échantillon et broser rapidement le portrait des femmes rencontrées.

1. Le taux de réponse

Sur l'échantillon constitué pour cette étude (cf. rapport intermédiaire, p. 14 et s.), lequel comprenait deux cents associations nantaises et rezéennes, le taux de réponse est de 42% (soit 84 sur 200 associations). Cependant, l'analyse projetée ne porte réellement que sur 73 associations (soit 36.5%) représentant les structures qui ont répondu au questionnaire proposé. 11 autres associations ont également été retenues et font l'objet d'une comptabilisation spécifique dans la mesure où elles ne sont constituées que d'hommes (9) ou de femmes (2 d'entre elles). Cette structuration exclusive ne peut offrir qu'un regard partiel du point de vue de notre problématique générale.

Une précision doit encore être apportée sur les structures de l'échantillon d'analyse (soit 36,5% des associations sollicitées). La méthode retenue pour l'administration du questionnaire est celle d'un face à face dans les locaux de l'association avec, successivement, plusieurs personnes : un responsable de l'association puis deux femmes (bénévole et salariée si possible). Cependant, il est arrivé que le responsable associatif interrogé soit une femme et qu'à ce titre elle ait également pu être sollicitée en tant que femme travaillant dans l'association. Il faut donc comprendre que 172 personnes inscrites associativement - 37 hommes et 135 femmes (92 bénévoles et 43 salariées) – ont été rencontrées au cours de cette étude (cf. tableau suivant).

Tableau 1 :

Statuts **associatifs** des femmes

Statuts	Nb. cit.	Fréq.
Bénévole	92	68,1%
Salariée	43	31,9%
TOTAL OBS.	135	100%

2. La répartition par tranches d'âges

Qu'il s'agisse de salariées ou de bénévoles, les femmes jeunes ne sont pas majoritaires dans les associations de l'échantillon (respectivement 13,3%, 14,1%). La majorité d'entre elles se situent dans la tranche d'âges 35-54 ans (51,11%). Cette tranche d'âges est donc la plus décisive tant au niveau des bénévoles que des salariées. L'investissement associatif semble donc être corrélé à des rythmes sociaux intenses

(travail, famille...). Les 55-74 ans représentent quant à elles plus de 30% des effectifs bénévoles (cf. tableau 2). Cette sur-représentation numérique renvoie fréquemment au passage du statut de salariée à celui de retraitée.

Tableau 2 :
tranches d'âges des
femmes

Statut fem associati	Bénévole	Salariée	TOTAL
AGE			
Moins de 18 ans	0	0	0
18/24 ans	12	6	18
25/34 ans	7	12	19
35/44 ans	24	10	34
45/54 ans	21	14	35
55/64 ans	12	1	13
64/74 ans	15	0	15
Plus de 75 ans	1	0	1
TOTAL	92	43	135

3. La situation familiale

Les femmes rencontrées sont majoritairement mariées ou pacsées, 52,6% (cf. tableau 3) et si à ce chiffre, on ajoute le nombre de femmes déclarant vivre maritalement, on approche les 67%. En croisant ces données avec les réponses apportées aux interrogations sur le nombre d'enfants, on constate alors que parmi les deux-tiers de femmes engagées associativement et vivant en couple, 63,33 % d'entre elles ont deux enfants et plus. En d'autres termes, la famille n'obère pas a priori les possibilités d'agir au sein du monde associatif.

TABLEAU 3 :
SITUATION FAMILIALE
DES FEMMES

ETES-VOUS :	Nb. cit.	Fréq.
Non- réponse	1	0,7%
Célibataire	27	20,0%
Mariée ou Pacsée	71	52,6%
Vie maritale	19	14,1%
Veuve	7	5,2%
Divorcée	6	4,4%
Séparée	4	3,0%
TOTAL OBS.	135	100%

Du côté des femmes célibataires, 20,7 % chez les bénévoles et 18,6 % chez les salariées participent à la vie associative.

4. La catégorie socioprofessionnelle

Concernant la catégorie socioprofessionnelle, les femmes se répartissent majoritairement dans trois classes. Plus de 37,8% des femmes font partie des « employées » et 14,8% exercent une activité de cadre ou de profession intellectuelle supérieure. L'autre situation majoritaire étant celle des « inactives », situation composite, où l'on retrouve à la fois les retraitées (21 femmes sur les 28 qui composent cette CSP ont plus de 55 ans) et les mères au foyer (cf. tableau suivant).

TABLEAU 4 :
CATEGORIE
SOCIOPROFESSIONNELLE
DES FEMMES

PROFESSION	Nb. cit.	Fréq.
Non- réponse	6	4,4%
Agriculteur	0	0,0%
Patron Industrie Commerce	1	0,7%
Cadre, Prof.Intellect.Supérieure	20	14,8%
Prof.Intermédiaire	9	6,7%
Employés	51	37,8%
Ouvriers	0	0,0%
Chomeurs	2	1,5%
Autre	6	4,4%
Elève.Etudiant	12	8,9%
Inactifs	28	20,7%
TOTAL OBS.	135	100%

5. Le niveau de formation

Concernant, le niveau de formation, il donne à constater que plus de 71% des femmes ont au minimum le baccalauréat avec un pic recensé pour les formations de 2^{ème} cycle (cf. tableau 5).

Les membres féminins des associations sont donc en grande partie diplômés. Cette caractéristique étant globalement bien équilibrée que l'on soit bénévole ou salariée.

TABLEAU 5 :
NIVEAU DE FORMATION DES FEMMES

NIVEAU D'ETUDES	Nb. cit.	Fréq.
Non- réponse	4	3,0%
Obligatoire	3	2,2%
CAP-BEP	21	15,6%
BEPC	10	7,4%
BAC	18	13,3%
1er Cycle	12	8,9%
2ème Cycle	31	23,0%
3ème Cycle	18	13,3%
Grande Ecole	6	4,4%
Autre Cycle supérieur	12	8,9%
TOTAL OBS.	135	100%

6. L'engagement associatif

Enfin, on peut également apporter quelques renseignements sur l'engagement associatif des femmes, en distinguant d'une part les bénévoles et les salariées (cf. tableau suivant).

TABLEAU 6 :
L'ENGAGEMENT ASSOCIATIF DES FEMMES

Statuts	Bénévole	Salariée	TOTAL
Date présence asso			
Moins d'un an	5	8	13
Un an	9	3	12
Deux ans	6	6	12
Trois ans	9	4	13
Quatre ans	11	6	17
Cinq ans	7	0	7
Plus de cinq ans	45	16	61
TOTAL	92	43	135

Les bénévoles tendent à pérenniser leur place au sein de l'institution, 68,4% d'entre elles sont bénévoles depuis plus de trois ans, environ 49% plus de cinq ans. Le bénévolat s'inscrit donc dans une longue durée. La réussite du bénévolat est liée à sa motivation, à sa régularité et à son inscription dans le temps. Le bénévolat des femmes semble s'inscrire de manière assez régulière de l'ordre de une à deux fois par semaine⁵. Les bénévoles offrent leur temps plutôt au niveau des week-ends et des soirées, c'est-à-dire

⁵ Une enquête effectuée par l'association pour le bénévolat (1995) montrent que les bénévoles consacrent en moyenne dix heures par mois à un travail non rémunéré.

sur le temps du non travail, un espace temporel non productif hormis les vacances (1,1%). Il est souligné que 50 % des bénévoles s'investissent dans les activités de plusieurs associations.

Pour les salariées rencontrées, le fait de travailler dans une association implique une culture associative assez forte puisque 44,2% d'entre elles sont par ailleurs engagées dans d'autres associations et plus de la moitié (55,8%) souhaiteraient s'impliquer davantage. On peut donc souligner un fort degré d'investissement personnel chez les salariées du secteur associatif dans la limite d'un cumul acceptable avec le temps familial⁶ ou le temps professionnel. Sur l'aspect professionnel justement, on peut souligner la place du contrat à durée indéterminée (CDI) puisque plus de 62% des salariées ont un contrat de ce type. Enfin, si 37,2% des femmes travaillent à temps partiel⁷, on se doit de préciser que le temps partiel est plus important lors d'un contrat à durée déterminée (CDD), 50%, que lors d'un CDI, 33%.

TABLEAU 7 :
TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL DES FEMMES

Contrat de travail	Non-réponse	CDI	CDD	Emploi -Jeune	CES	CEC	Autres	TOTAL
Statuts								
Salariée	1	27	6	5	0	2	2	43
TOTAL	1	27	6	5	0	2	2	43

⁶ Pour les bénévoles, les enfants semblent être un facteur moins discriminant que pour les salariées.

⁷ 27,1% selon la répartition nationale.

La participation associative : un rattrapage féminin ?

Le monde associatif est d'abord un monde masculin, et de façon générale, les femmes y sont sous-représentées. Et même si ces dernières années l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes tend à diminuer, les inégalités persistent et montrent que la population masculine dans l'ensemble des associations est plus importante que la population féminine.

Avant de développer plus à fond ce constat, il apparaît important de mettre en valeur la méthode d'analyse qui a guidé la comparaison sur la situation des hommes / femmes dans les associations en général. Cette analyse quantitative s'appuie sur les concepts de parité interne et de parité externe.

CONSEIL DE LECTURE

Pour la lecture des graphiques qui vont suivre, il faut comprendre que la valeur n reportée avec le titre de chaque graphique indique le nombre d'associations pour lesquelles l'analyse quantitative de telle ou telle question a pu être réalisée. Par exemple (cf. graphique 2), lorsque l'on interroge les associations sur le nombre de femmes participant en tant qu'administratrice à un conseil d'administration, les associations retenues pour cette analyse sont au nombre de 65 (donc $n=65$). 7 associations ayant un autre mode de fonctionnement et 1 questionnaire étant à ce sujet là inexploitable.

Parité interne et parité externe

De prime abord, il est tentant d'identifier la notion de parité avec celle d'égalité en supposant que la parité est satisfaite lorsqu'une association compte autant de femmes que d'hommes parmi ses membres ou dans son conseil d'administration par exemple. Mais une telle définition ne tient pas compte du fait que certaines associations peuvent se consacrer à des activités intéressant prioritairement les femmes tandis que d'autres affichent un objet social attirant essentiellement des hommes⁸. Dans ces conditions, une sous-représentation des femmes dans certaines associations peut résulter d'un choix volontaire de leur part et non pas d'une discrimination à leur égard. Dans de telles associations, il n'y a pas de sens à rechercher l'égale répartition des hommes et des femmes. Pour tenir compte de cette difficulté, nous proposons de distinguer deux niveaux de répartition des hommes et des femmes : les niveaux interne (parité interne) et les niveaux externes (parité externe).

La notion de parité interne fait référence à l'égalité de la répartition des hommes et des femmes à l'intérieur de chaque association tandis que la parité externe se rapporte à l'égale répartition des hommes et des femmes dans le monde associatif (c'est-à-dire en considérant l'ensemble des associations). Cette distinction peut être illustrée à l'aide du graphique 1 qui présente la répartition par sexe des membres des associations de notre échantillon.

Sur ce graphique, chaque barre correspond à une association. Une barre représente l'ensemble des membres des associations, la partie la plus foncée indiquant la proportion de femmes. Les associations sont classées dans l'ordre décroissant de la proportion de femmes c'est-à-dire en commençant par celles qui comportent le plus de femmes parmi leurs membres pour terminer par celles qui en comptent le moins.

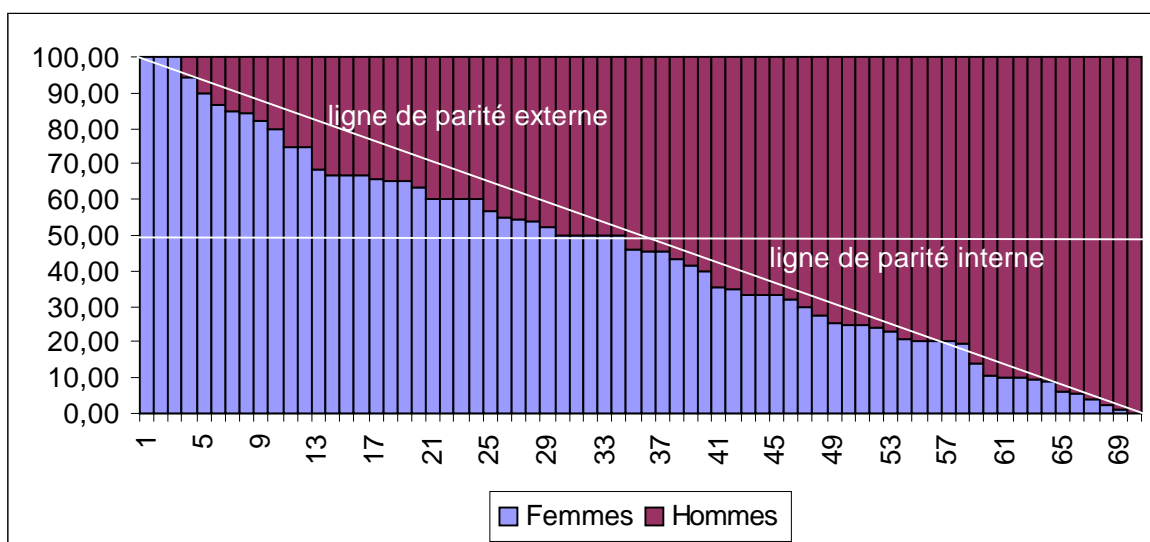
La ligne intitulée « parité interne » est la ligne d'égalité à l'intérieur des associations. Les associations qui se situent sur cette ligne comptent autant d'hommes que de femmes parmi leurs membres. La diagonale intitulée ligne de « parité externe » permet de constater si les associations qui comportent plus d'hommes que de femmes sont aussi nombreuses que celles qui comportent autant de femmes que d'hommes. En d'autres termes, il s'agit de vérifier si les inégalités de répartition en faveur des hommes sont

⁸ Voir notamment Crédoc, Enquête sur la vie associative, déc. 1998

compensées par des inégalités de sens inverse en faveur des femmes autrement dit si notre notion de parité externe est vérifiée.

Le graphique 1 révèle d'importantes inégalités dans la répartition des membres au sein des associations : sur 70 associations, seules 5 possèdent autant de membres féminins et masculins. En d'autres termes, peu d'associations satisfont la parité interne. En revanche, on peut constater que les inégalités se compensent pratiquement : le nombre d'associations dans lesquelles les femmes sont en majorité est pratiquement équivalent à celui des associations où elles sont minoritaires. Ainsi, la proportion moyenne de femmes parmi les associations enquêtées est de 45,29%, ce qui dénote une faible sur-représentation masculine (54,71%) dans le monde associatif. Il n'y a donc pas parité interne mais la parité externe est pratiquement vérifiée (la répartition suit presque la diagonale). On peut donc en déduire qu'en termes d'inscription dans les associations, le rattrapage féminin observé depuis quelques années semble s'être poursuivi sur les territoires nantais et rezéen. Mais il faut noter que la notion de « membre » est particulièrement englobante et regroupe des statuts différents (bénévoles, salariés...). Le graphique 1 ne donne donc qu'une image générale de la répartition hommes-femmes dans les associations qu'il convient de préciser.

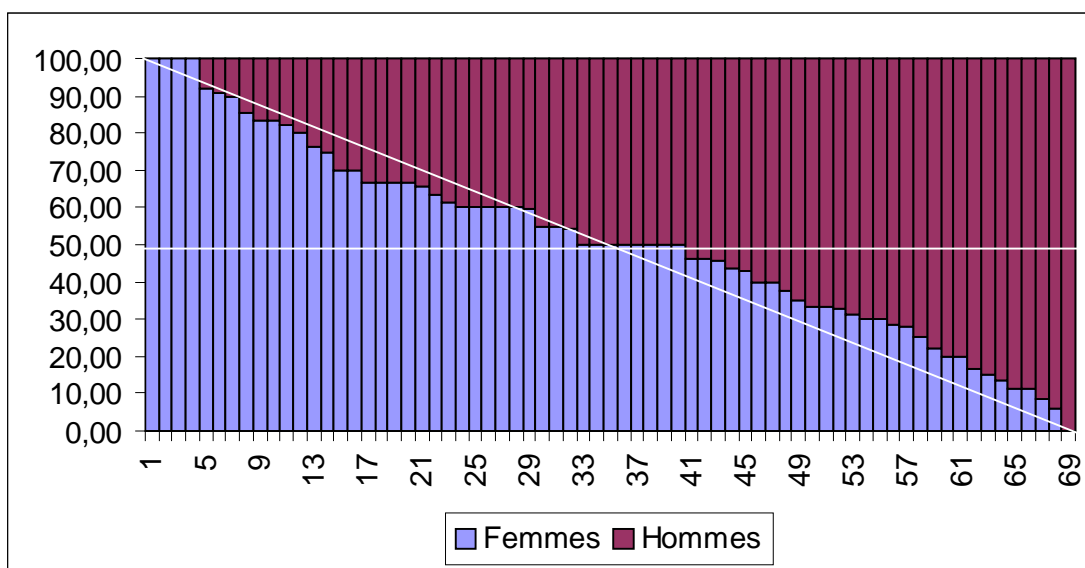
GRAPHIQUE 1 :
REPARTITION PAR SEXE DES MEMBRES DES ASSOCIATIONS (EN %, N=70)



Lorsque l'on s'intéresse, plus finement, à la répartition des membres en fonction de leur statut, l'analyse de la structure bénévole des associations révèle un fait intéressant (graphique 2). Sur l'ensemble des associations interrogées, la proportion moyenne de

femmes parmi les bénévoles s'élève à 51,51%. Ce chiffre ne s'explique pas par une répartition égalitaire des hommes et des femmes à l'intérieur des associations mais par le fait que les inégalités en faveur des hommes sont totalement compensées par les inégalités en faveur des femmes. Le graphique 2 montre en effet que la répartition des bénévoles par sexe est inégalitaire dans de nombreuses associations mais que les inégalités sont aussi fortes dans un sens comme dans l'autre. Selon la distinction opérée auparavant, ce constat traduit des inégalités internes mais une situation de parité externe, c'est-à-dire à l'intérieur du monde associatif mais à l'extérieur des associations.

GRAPHIQUE 2 :
REPARTITION PAR SEXE DES BENEVOLES (EN %, N = 69)



Ainsi que nous l'avons déjà souligné, la répartition inégalitaire au sein des associations pourrait être attribuée au fait que certaines associations sont consacrées à des activités qui « intéressent » surtout les hommes tandis que d'autres développent des activités qui attirent essentiellement les femmes. On peut appuyer cette analyse sur l'exemple d'une association de notre échantillonnage qui s'appuie pour fonctionner sur 11 bénévoles essentiellement masculins. Cette association œuvre dans le secteur des associations professionnelles et syndicales, secteur peu féminisé. Le rapport du Conseil économique et social sur « La place des femmes dans les lieux de décisions » présenté en 2000 par Michèle Cotta confirme que « la représentation des femmes dans les organisations professionnelles est, en quelque sorte, conforme aux statistiques relatives à la présence des femmes à la tête des entreprises. », c'est à dire faible. Les inégalités de répartition

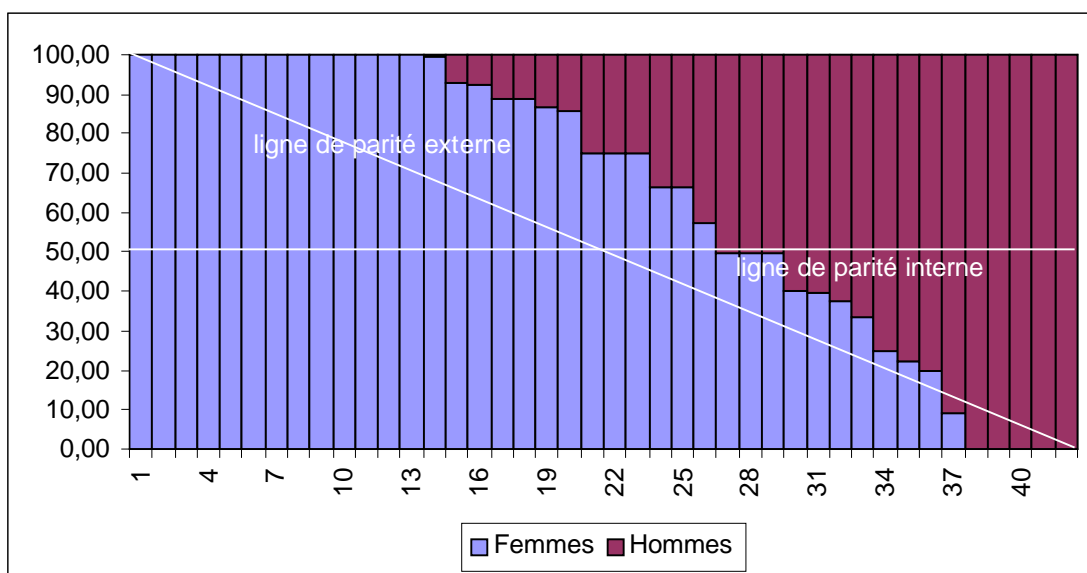
hommes-femmes représentées sur le graphique 2 peuvent donc en partie résulter des choix volontaires des hommes et des femmes.

Le graphique 2 met aussi en évidence 7 associations qui présentent une parité en interne.

Enfin, à bien regarder le graphique 2 et en reprenant le constat d’une plus forte adhésion masculine relevée en observant la répartition des membres (cf. graphique 1), on peut facilement montrer que concernant le bénévolat un certain équilibre se réalise. Dans cette catégorie, le graphique 2 montre que les femmes (51,50%) sont également représentées que les hommes (48,5%) pour les associations interrogées sur Nantes et Rezé. Néanmoins, il est important de préciser que les résultats du graphique 2 ne portent que sur l’inscription bénévole des hommes et des femmes dans les associations et ne renseignent absolument pas sur leur niveau de participation soit le temps consacré par les uns et les autres à l’activité bénévole. La parité en termes d’inscription ne signifie pas nécessairement qu’il y a parité en termes de participation effective. Cette question constitue un terrain de recherche future.

Puisqu’il paraît y avoir au moins une parité externe en termes d’inscription bénévole, on pourrait s’attendre à ce qu’il y ait également parité externe pour la répartition de l’effectif salarié. Or il n’en est rien. L’effectif salarié des associations enquêtées est fortement dominé par les femmes.

GRAPHIQUE 3 :
REPARTITION PAR SEXE DES SALARIES (EN %, N = 42)



En moyenne, sur les 42 associations qui possèdent des salariés, les femmes occupent près de 65% des postes. 26 associations possèdent plus de femmes que d'hommes salariés contre 13 dans la situation inverse ce qui correspond également au nombre d'associations n'ayant que des femmes comme salariées (graphique 3). L'effectif salarié dans les associations enquêtées est donc très majoritairement féminin, ce qui confirme les observations menées au niveau national et dans d'autres régions françaises.

Ce dernier constat ne doit pas emporter l'idée que l'association assure une meilleure représentation des femmes dans le cadre associatif. Il faudra auparavant faire l'analyse de la structure des emplois féminins proposés au sein des diverses structures interrogées (cf. infra).

Les instances de pouvoir associatif :

le maintien d'un plafond de verre ?

Il est nécessaire de compléter les premiers constats qui font apparaître une représentation plus ou moins équilibrée entre les hommes et les femmes dans les associations par une analyse plus précise en termes de fréquentation des instances décisionnelles associatives. Ce nouveau regard doit permettre de répondre aux questions suivantes : l'organisation hiérarchique interne des différentes associations obéit-elle à des principes de structuration déterminés par les rapports de sexe ou encore les clivages de sexe se superposent-ils aux habituels clivages sociaux ?

Les résultats⁹ de l'enquête ont souligné un fait déjà connu : dans le monde associatif, la population féminine, peu importe son statut, salariée ou bénévole, est largement sous-représentée dans les instances de pouvoir, qui demeurent l'apanage des hommes et ceci, même si les femmes peuvent apparaître dans certaines situations (cf. le cas des salariées) plus nombreuses que les hommes.

⁹ Résultats qui s'ajoutent aux études nationales déjà repérées dans le rapport intermédiaire et qui viennent en renforcer les conclusions.

La parité dans les instances décisionnelles ne peut s'apprécier seulement en observant les inégalités de répartition hommes-femmes au sein des associations puisque nous avons constaté, qu'en termes de bénévoles ou de membres, certaines associations sont essentiellement féminines ou essentiellement masculines. Si une association compte plus d'hommes que de femmes parmi ses membres, il est probable que l'on retrouve cette inégalité dans les instances décisionnelles représentées par les bureaux et les conseils d'administration.

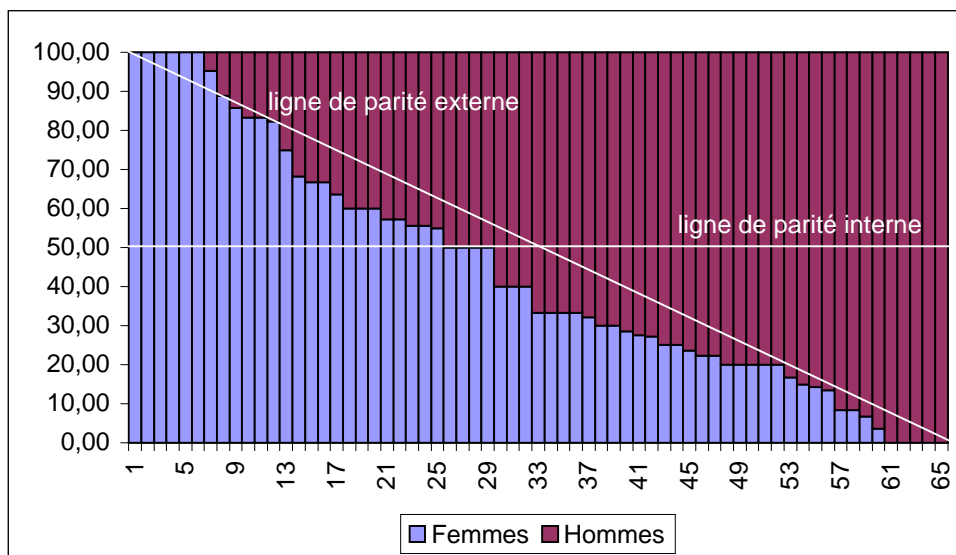
La question qui se pose alors est de déterminer si les inégalités dans les instances décisionnelles sont comparables à celles observées en ce qui concerne les membres ou si elles sont renforcées ou atténuées. En d'autres termes, l'étude de la parité au niveau décisionnel consiste aussi à mettre en parallèle la composition des bureaux et des CA avec la composition de l'effectif bénévole du graphique 2 (cf. supra). Puisque les bénévoles sont inégalement répartis dans les associations, nous étudions la parité hommes / femmes concernant les instances décisionnelles en observant si les inégalités de répartition sont les mêmes que pour les bénévoles.

Parmi les associations de l'échantillon, 65 possèdent des conseils d'administration et 7 fonctionnent sur le modèle d'une seule instance de décision (en principe un bureau élargi). Sur cette question, un questionnaire restait inexploitable.

Sur ces 65 associations, la proportion moyenne de femmes dans les CA s'établit à 43,88 %. Cette proportion est inférieure à la proportion de femmes bénévoles (51,51%). Cette différence est confirmée en observant la composition des CA par associations (cf. graphique 4).

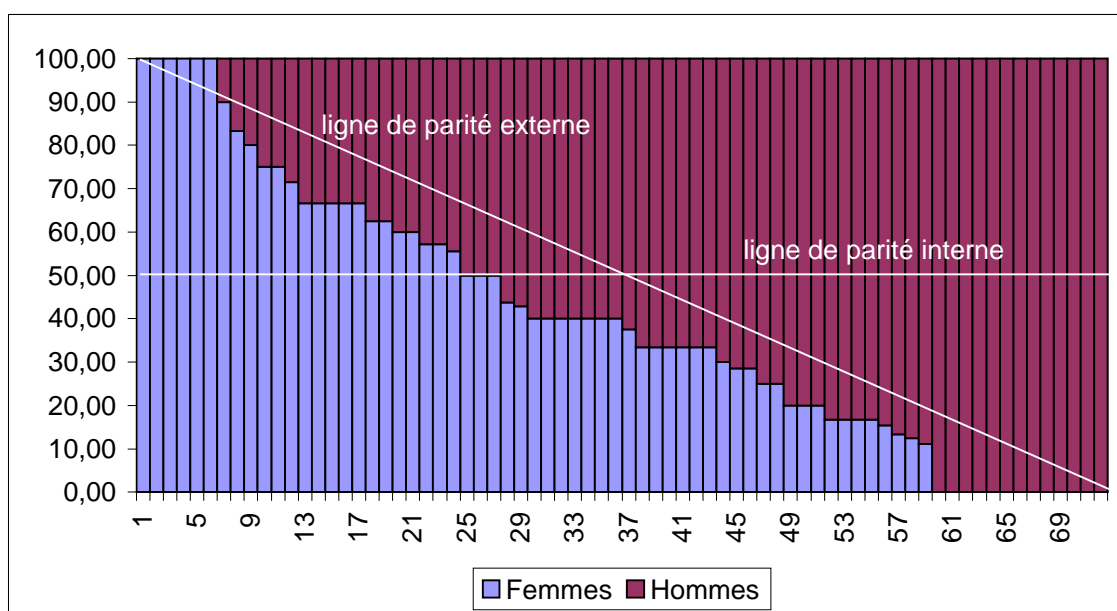
Pour rendre compte de la représentativité des femmes dans les instances de décision et de pouvoir, il est aussi indispensable de rapporter les pourcentages de présence de femmes administratrices à la taille de l'association ou à l'effectif global. Les chiffres montrent que dans 28,1% des cas, il y a 1 seule femme dans le Conseil d'Administration. Rapporté à l'importance des conseils d'administration, cela équivaut à un rapport de 7 femmes sur 80 administrateurs.

**GRAPHIQUE 4 :
STRUCTURE PAR SEXE DES CONSEILS D’ADMINISTRATION (N = 65)**



Les inégalités hommes-femmes sont plus marquées encore pour ce qui concerne la composition des bureaux. La proportion moyenne de femmes dans les bureaux sur les associations interrogées est de 40,18 %.

**GRAPHIQUE 5 :
COMPOSITION DES BUREAUX PAR SEXE (N=72)**



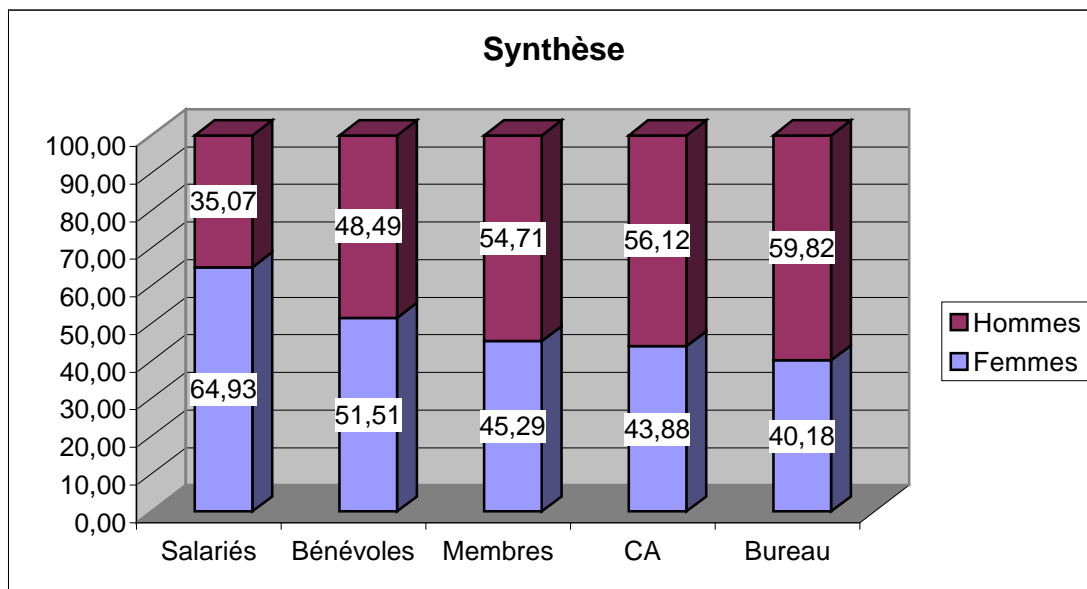
Le graphique 5 montre que la sur-représentation des hommes est évidente : 13 associations ne comportant que des hommes dans leur bureaux alors que seulement 6 bureaux sont composés exclusivement de femmes (les 4 associations qui n'ont que des femmes bénévoles alors qu'il n'y a qu'une association comportant uniquement des bénévoles masculins).

Mais, au-delà de la composition des CA et des bureaux, c'est l'occupation de la fonction de président pour laquelle la prédominance masculine est la plus forte dans les instances décisionnelles des associations. Les femmes ne représentent que 26,03 % des présidents des associations interrogés sachant que la répartition des bénévoles est quasi-égalitaire (graphique 2) !

TABLEAU 8	
LA FONCTION DE PRESIDENT	
Postes de président occupés par :	
- des femmes	19 (26,03%)
- des hommes	54 (73,97%)

Le graphique 6 ci-dessous synthétise les résultats moyens pour les différentes caractéristiques associatives étudiées. La mise en parallèle des résultats concernant les bénévoles et les postes décisionnels (bureaux, CA, présidents) montre une inégalité d'opportunité défavorable aux femmes pour atteindre les postes de décision. Le graphique 6 indique en effet que les hommes accèdent plus aux postes de responsabilités même dans les associations dans lesquelles les femmes représentent la majorité des bénévoles.

**GRAPHIQUE 6 :
SYNTHESE DES RESULTATS**



Ces données peuvent être croisées avec celles obtenues à la question 44 : « Etes-vous amenée à prendre des décisions pour l'association ? » à laquelle les réponses « jamais » ou « de temps en temps » sont les plus fréquemment avancées et au total la répartition est la suivante : sur 135 femmes, 83 ne sont jamais ou sont simplement de temps en temps amenées à prendre des décisions pour l'association à laquelle elles appartiennent. Seulement 12 femmes sur 135 affirment « toujours » être amenées à décider pour l'association. Ces chiffres nous suggèrent que le pouvoir décisionnel, dans le milieu associatif, appartient aux hommes et que l'on retrouve également dans le monde associatif les pratiques sociales dans les différents espaces de la société : la famille, le monde du travail, les mass-média etc., enfermant les femmes dans des choix traditionnels.

Secteurs associatifs et femmes :

le cas du secteur « Culture, sports et loisirs »

De manière récurrente, il est souligné que les femmes engagées dans la vie associative sont plus présentes et plus nombreuses dans les associations oeuvrant dans les milieux scolaires (ex : associations de parents d'élèves), humanitaires et religieux, culturels entre autres¹⁰. L'étude a donc pris le parti de vérifier l'incidence du secteur associatif sur la place des femmes dans les associations. Il s'agit de mettre en lumière une division ou plutôt une sectorialisation du monde associatif laissant transparaître une corrélation entre l'objet associatif et la situation des femmes. Pour ce faire, et compte tenu de la forte représentation des associations du secteur 1, c'est à dire du secteur « Culture, sports et loisirs », l'étude engage une comparaison sur la présence féminine dans ce secteur et dans les autres secteurs qui ont été, pour cet objet, agrégés.

¹⁰ François HERAN, Un monde sélectif : les associations, Economie et statistique, n° 208, mars 1988 ; Lionel PROUTEAU et François-Charles WOLFF, La participation associative au regard des temps sociaux, Economie et statistique, n° 352-353, 2002. Cf. Alain BIHR et Roland PFEFFEKORN, Hommes/Femmes, L'introuvable égalité, Les éditions de l'Atelier, Paris, 1996, p. 191-192,

Pourquoi le secteur « Culture, Sports et Loisirs » ?

L'intérêt suscité par le secteur « culture, sports et loisirs » (CSL par la suite) tient tout d'abord à ce qu'il occupe une place prépondérante dans le monde associatif. Il représente environ 52% des associations de notre échantillon. Ensuite, certaines études suggèrent que la répartition hommes-femmes y est différente des autres secteurs associatifs. Une étude réalisée par l'Insee en Auvergne a montré que la féminisation des emplois associatifs est inférieure à 50% dans le secteur CSL (étude de l'Insee en Auvergne, 1998). Ces différences se retrouvent-elles dans les associations nantaises et rezéennes ? Dans l'affirmative, exercent-elles une influence sur les possibilités d'accès des femmes aux postes de décision des associations ?

Le tableau 9 ci-dessous reprend les caractéristiques étudiées précédemment en opposant les résultats obtenus dans le secteur « culture, sports et loisirs » et dans les autres secteurs pris ensemble. La taille de notre échantillon ne nous permet pas de désagréger les autres secteurs en catégories plus fines. Les graphiques présentant les situations individuelles des associations de chaque secteur sont repris dans les annexes.

TABLEAU 9
LA PROPORTION DE FEMMES SELON LES POSTES DANS LES SECTEURS CSL ET NON CSL

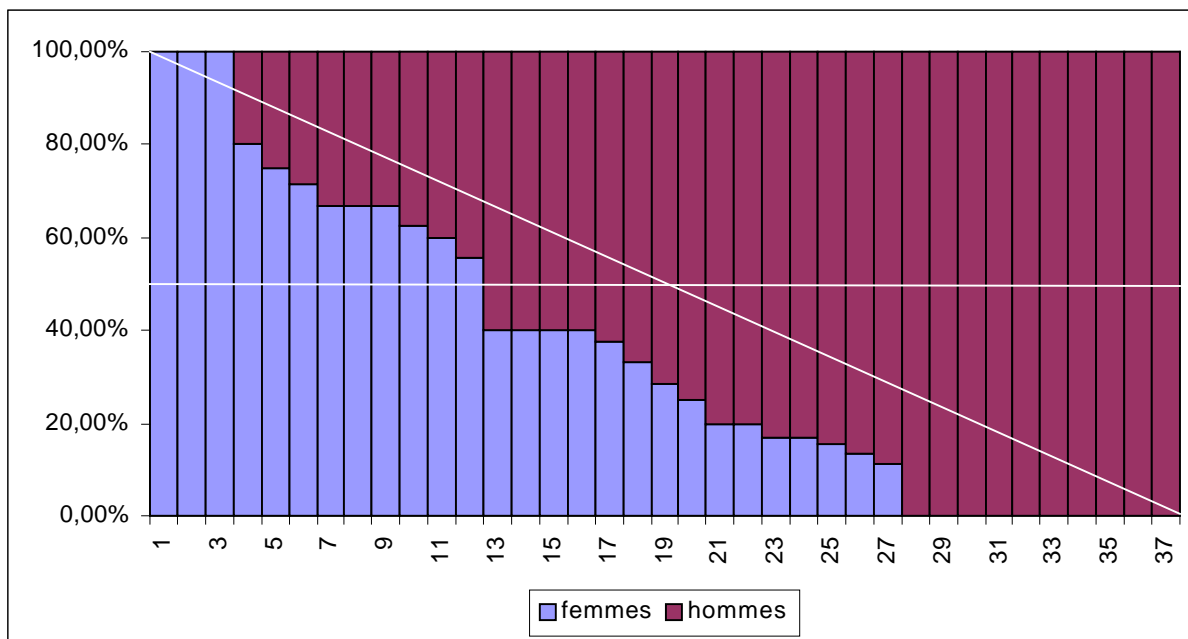
	Secteur CSL	Secteur Non CSL
Président	21,05 %	28,95 %
Bénévoles	49,45%	53,75%
Membres	44,70%	45,92%
Salariés	58,51%	71,99%
Bureau	35,19%	45,46%
CA	43,21%	46,88%

Le tableau 9 montre que les résultats obtenus sont proches dans les deux secteurs pour les membres, les bénévoles et les conseils d'administration et différents pour les salariés et pour certains niveaux de décisions (bureaux et postes de présidents). Le secteur CSL présente certes une répartition plus égalitaire que le secteur non CSL chez les salariés mais les femmes y sont également sur-représentées. En revanche, les inégalités hommes-femmes dans les instances décisionnelles se creusent dans le secteur CSL qui compte seulement 21% de femmes présidentes et 35% de femmes dans les bureaux ! (cf.

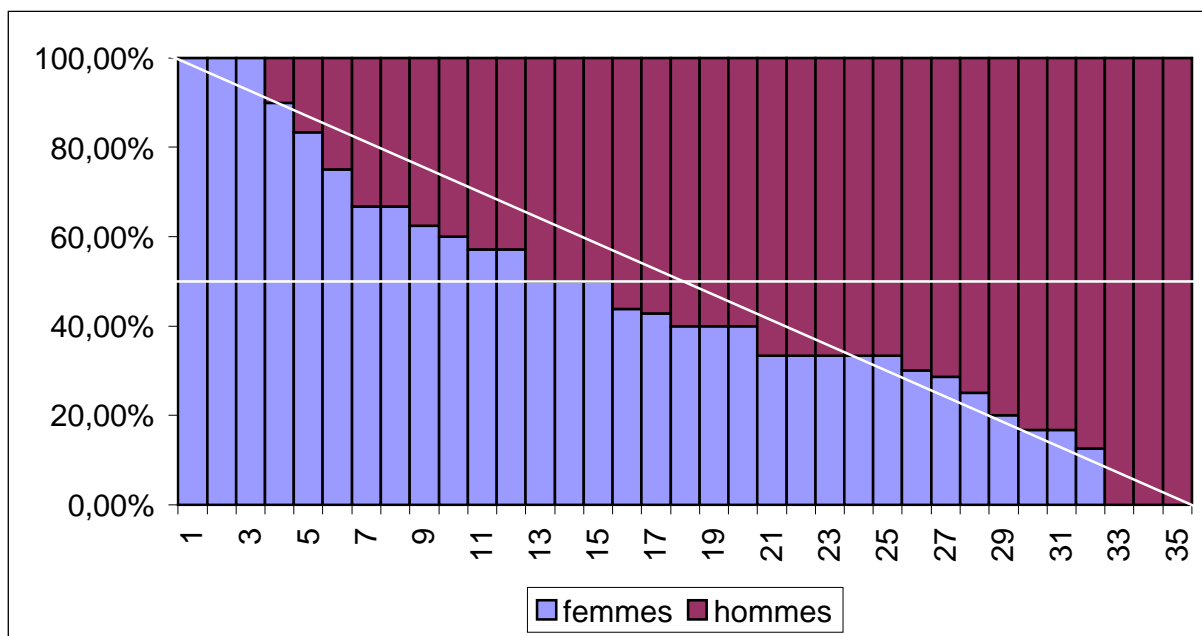
graphique ci-dessous). Dans le secteur CSL, l'aire qui représente la proportion de femmes est bien inférieure à l'aire qui correspond à la proportion d'hommes.

**GRAPHIQUE 7 :
STRUCTURE DES BUREAUX PAR SEXE**

Bureau « Secteur CSL » (n= 38)



Bureau « Secteur non CSL » (n= 35)



L'enquête effectuée auprès d'associations nantaises et rezéennes ne confirme donc pas les observations faites par l'Insee en Auvergne où le secteur CSL possède un taux de féminisation de l'emploi salarié inférieur à 50%. Nos résultats semblent néanmoins témoigner d'une spécificité des associations du secteur CSL par rapport au secteur non CSL. Il importe toutefois d'être prudent sur ce point. Les deux secteurs distingués (CSL et non CSL) sont peu précis et regroupent des associations aux activités diverses. Les résultats que nous obtenons mériteraient donc d'être affinés en découpant de manière plus précise les différents secteurs associatifs. En particulier, il pourrait être intéressant de faire une distinction entre les associations sportives et les associations culturelles. Toutefois une telle recherche nécessiterait un échantillon important pour pouvoir obtenir des résultats statistiquement significatifs.

Le tableau révèle une diminution de la proportion de femmes à tous les niveaux. Cela suggère que dans le secteur CSL certaines associations sont essentiellement masculines.

Pour pouvoir apprécier les spécificités des associations du secteur CSL nous avons mené une analyse séparant les associations culturelles des associations consacrées aux activités sportives et de loisirs. Sur les 38 associations rangées dans la catégorie CSL, 15 possèdent un objet social qui les classe dans le secteur culturel, les 23 restantes étant des associations consacrées aux sports et aux loisirs. Les pourcentages reportés dans le tableau 10 indiquent la représentation féminine moyenne dans les deux catégories d'associations.

TABLEAU 10 :
PLACE DES FEMMES SELON L'OBJET SOCIAL DES ASSOCIATIONS CSL (N = 38)

(en pourcentage du total)	Associations culturelles	Associations sportives et de loisirs
Femmes membres	60,81	34,45
Femmes bénévoles	55,61	45,97
Femmes salariées	63,10*	56,37**
Femmes dans le bureau	33,15	36,43
Femmes dans le CA	48,57	34,30
Femmes présidentes	20,00	21,74

* 7 associations sur 15 comportent des salariés

** 15 associations sur 23 comportent des salariés

Les statistiques concernant les membres et les bénévoles montrent que les associations du secteur culturel sont plus féminines que celles des sports et des loisirs. Dans le domaine de la culture, la participation féminine est en effet supérieure à la parité, les femmes représentant en moyenne près de 61% des membres des 15 associations concernées alors qu'elles ne représentent que 34% des membres des associations de sports et de loisirs. Il est possible que ce résultat s'explique, en partie, par le fait que certains sports sont surtout pratiqués par les hommes¹¹. Les pratiques sportives restent donc fortement sexuées. Il ne s'agit pas de renvoyer l'image de « sports masculins » comme on renvoie faussement l'idée de « métiers d'hommes ». De nombreux facteurs expliquent la proportion plus importante d'hommes dans les associations sportives et notamment un « sexisme » des milieux dirigeants du sport¹².

Néanmoins, si le secteur culturel est majoritairement féminin en termes de participation, ici aussi les postes de décisions restent essentiellement occupés par des hommes. A l'exception des conseils d'administration dans lesquels on observe une quasi-égalité dans la répartition moyenne des hommes et des femmes, les femmes sont particulièrement sous-représentées aux postes de président (seulement 20%) et dans les bureaux (33,15%).

Le résultat le plus troublant tient au fait que les femmes participent plus dans le secteur culturel que dans le secteur des sports et loisirs et, parallèlement, elles sont presque aussi mal représentées dans les instances décisionnelles des deux secteurs. Cela paraît indiquer que dans le secteur culturel, l'accès des femmes aux postes de décision est plus difficile encore que dans le cas des associations sportives et de loisirs.

Il convient cependant de noter que les conclusions obtenues ici sont indicatives et ne peuvent être généralisées à l'ensemble des associations nantaises et rezéennes compte tenu du faible nombre d'associations considérées (seulement 15 dans le seul secteur culturel). Toutefois, ces premiers résultats mettent véritablement en évidence la sous-

¹¹ Dans l'échantillonnage, la majorité des associations sportives (tir à l'arc, handball, hockey sur gazon, arts martiaux, tennis) sont fréquentées par une proportion très forte d'hommes.

¹² A titre d'exemple, le conseil fédéral de la fédération française de football ne comprend aucune femme.

représentation féminine dans les instances décisionnelles des associations qui subsiste encore dans le secteur où les femmes sont majoritaires en termes de participation¹³.

En résumé, quel que soit le secteur associatif étudié (les secteurs étant ici compris au sens de l'objet social de l'association), la parité hommes-femmes paraît loin d'être atteinte. Cette absence de parité est particulièrement remarquable pour ce qui concerne les postes à décision dans lesquels les femmes sont très peu représentées. Elle est plus frappante encore si l'on tient compte du fait que la répartition des membres de l'ensemble des associations étudiées est globalement égalitaire entre les hommes et les femmes. On retrouve, dans les associations, une hiérarchisation des secteurs dans lesquels sont à l'œuvre des découpages en « sphères ou en domaines dominés »¹⁴, avec des pôles masculins et des pôles plus spécifiquement féminins. Ceci montre que le monde associatif qui peut être perçu comme un étant un espace très éloigné de celui du travail, rencontre cependant des logiques de fonctionnement et de structuration similaires.

¹³ Sur ce point il faut toutefois préciser que les statistiques recueillies permettent uniquement de connaître le nombre de membre de chaque association mais ne permet pas d'évaluer quantitativement la participation des femmes et des hommes en termes d'heures consacrées aux associations. En conséquence, nous ne pouvons exclure que la participation quantitative des femmes soit inférieure à celle des hommes ce qui pourrait expliquer, en partie, leur sous-représentation dans les instances décisionnelles. Mais il s'agit là d'une hypothèse qu'il conviendrait de vérifier.

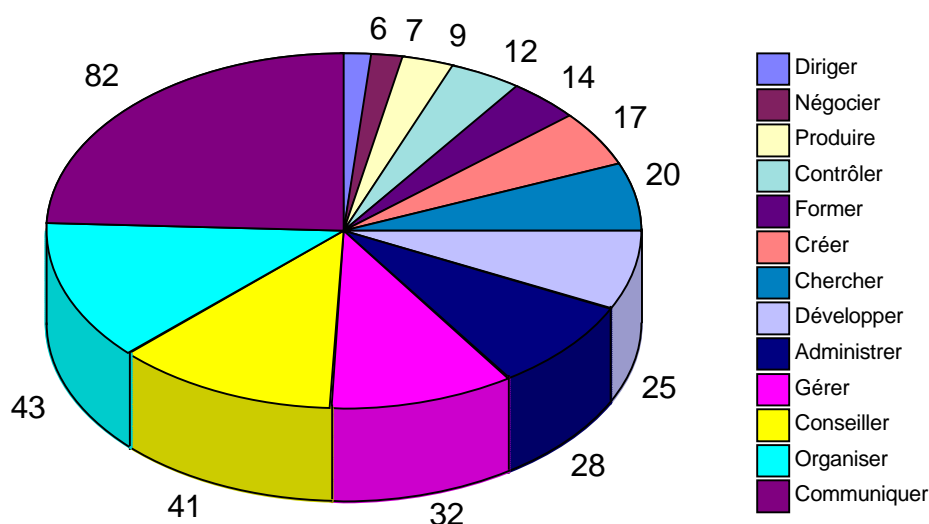
¹⁴ Pierre BOURDIEU, *La domination masculine*, éd. Seuil, 1998

La place des femmes dans les associations : une division sociale du travail à l'œuvre ?

Une des lignes classiques de séparation et/ou de découpage introduite encore une fois à travers la distribution inégale des hommes et des femmes dans le domaine public et privé est celle liée à la division sociale du travail ou des tâches. La présence majoritaire des femmes salariées dans les associations mais également le rattrapage réalisé en termes de bénévolat posent en des termes clairs la question de la qualité des fonctions occupées par les femmes. Cependant là encore, la réalité est moins porteuse d'égalité et la division des tâches inscrites dans d'autres sphères se prolonge dans le domaine associatif.

La féminisation des fonctions qui sous-tend l'idée que les femmes sont majoritairement occupées à un certain type d'activités : aide, conseil, entretien des relations (main gauche)¹⁵ et que le « genre » masculin se concilierait alors avec des fonctions de dirigeant, de gestionnaire et de contrôle (main droite) interroge le fonctionnement associatif. On a pu penser qu'à l'intérieur du champ associatif, les femmes pouvaient se positionner en tant que dominantes par la maîtrise des règles du jeu de cet espace. Pourtant la grande majorité des femmes engagées dans le monde associatif, peu importe d'ailleurs leur statut (bénévoles ou salariées), occupent des postes qui révèlent la domination masculine. Les femmes rencontrées occupent des positions à faible pouvoir, assignées à des postes opérationnels et/ou organisationnels. Les fonctions occupées représentent des indicateurs objectifs de la place de la femme au sein du champ associatif. Ils révèlent des analogies avec le secteur privé. Les femmes sont largement assignées à des tâches administratives. 45,2 % des femmes sont occupées à l'accueil et aux renseignements, 41,5% réalisent également des tâches de secrétariat. La direction (14,1%), la gestion du personnel (13,3%) voire même la comptabilité (20%) sont largement sous féminisées. Ce constat peut être affiné par les réponses apportées à la question des compétences mises au service de l'association.

**GRAPHIQUE 8 :
COMPETENCES PRINCIPALES (EN EFFECTIFS)**



Le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de réponses multiples (3 au maximum).

¹⁵ BOURDIEU Pierre, La misère du monde, Seuil, Paris, 1993

En effet, on retrouve assez largement les références faites aux compétences d'organisation et de conseil (31,9% et 30,4%), de gestion et d'administration (23.7% et 20.7%) qui recourent les tâches réalisées mais il faut également souligner l'importance prise par la fonction de communication.

Plus de 60,7% des femmes affirment développer une compétence de communicante. Ce champ recouvre tout à la fois l'écoute, le dialogue, l'échange, l'expression, la discussion c'est à dire autant de compétences présumées féminines. Les femmes entretiennent à l'image du champ domestique le capital social des associations.

Négocier et diriger (prendre les décisions, le pouvoir) sont par contre de loin les fonctions les moins citées (respectivement 5,2% et 4.4%).

Il se distingue une division sexuelle des tâches et des activités au sein du monde associatif.

Cette division est à l'œuvre concernant plus spécifiquement encore la fonction d'administrateur des associations. En reprenant le détail des postes occupés par les femmes dans l'enceinte du bureau de l'association, on s'aperçoit qu'elles se répartissent majoritairement sur les fonctions de « secrétaire », « secrétaire adjointe », « trésorière » ou « suppléante ». Le pic de la fréquence se situant sur la fonction de « secrétaire » puisque dans les associations rencontrées, cette fonction est occupée à 58,5% par les femmes. Ce constat est renforcé par le fait que de façon générale, elles sont sous-représentées dans les instances de décisions dans le monde associatif. Dans 18.05 % des cas, il n'y a aucune femme dans les bureaux des différentes associations.

Les femmes sont reléguées dans des rôles habituels et elles occupent des postes ou accomplissent des fonctions généralement peu qualifiées et peu valorisées. Il en va termes, comme dans le monde du travail ou le monde familial. Leur travail est un travail parfois invisible, à faible profit symbolique, un travail non-reconnu statutairement et pratiquement jamais comptabilisé, officiellement considéré comme « non-travail »¹⁶. Cette distribution inégale entre les hommes et les femmes confirme l'image standardisée de la femme au sein de notre société, l'image de son rôle et de son statut.

¹⁶ Sur cette question cf. Alice BARTHEZ, Femmes dans l'agriculture et travail familial, in Sociologie du travail, n° 3, 1984, p.255

Malgré les avancées dans la situation des femmes au sein des sociétés occidentales, on peut encore aujourd'hui croire qu'il y a une importante division sexuée des professions au sens large du terme et que ces divisions se trouvent transposées de manière très fidèle dans le monde associatif. Les découpages dans le monde professionnel induits par l'opposition hommes / femmes, se retrouvent également dans le monde associatif même si, en théorie, il s'agit d'un univers caractérisé par une plus grande liberté organisationnelle et une liberté dans les choix d'orientation.

Cette stratification interne déterminée à travers les découpages introduits par les rapports inégaux entre les sexes est davantage observable quand on s'attache à étudier la population féminine dans les associations selon leur niveau d'études et les compétences qu'elles mettent en œuvre dans le cadre de leur travail.

Les aspects significatifs mis en relief par les résultats chiffrés démontrent que le sentiment de compétence est également fortement influencé par les stéréotypes de sexe. Les chiffres démontrent une sous-qualification des femmes, et elles déclarent ne pas mettre au service leurs compétences professionnelles. Seulement 12,25 % des femmes interrogées déclarent qu'elles ont fait la démarche de s'engager dans une association pour utiliser et entretenir leurs compétences. En d'autres termes, peu importe le niveau d'études des femmes, le fait de s'engager dans une association n'est pas en priorité déterminé par le désir d'épanouissement professionnel.

Les femmes, même à l'intérieur du champ associatif, se situent dans des postes pauvrement qualifiés alors qu'elles sont richement dotées culturellement. En comparant à cet égard les hommes et les femmes, il semble d'ailleurs que les femmes disposent d'un plus grand stock de capital humain¹⁷ et donc de connaissances et de compétences. Dans le cadre des associations nantaises et rezéennes, les salariées rencontrées, diplômées de l'enseignement supérieur, représentent environ 65,11 % (44,18 % deuxième et troisième cycle) mais ce niveau d'études ne correspond pas pour elles à un statut professionnel puisqu'elles occupent majoritairement des postes d'employées correspondant à des tâches de secrétariat, d'accueil, de représentation. Même si la main gauche reste un espace exclusivement féminin, les hommes détiennent le pouvoir et la direction de celle-ci en occupant des fonctions de direction, de dominant.

¹⁷ Dominique MEDA, *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion 2001

L'engagement associatif féminin : les motifs

La compréhension et l'interprétation de la réalité du monde associatif nécessitent la prise en compte des schémas de représentations subjectives des femmes et, même si celles-ci sont difficilement mesurables au travers de simples questionnaires, quelques pistes d'analyse se sont présentées au regard des résultats de l'enquête quantitative. Plus précisément, et en se reportant aux interrogations portant sur les motifs d'engagement des femmes dans les associations, on peut objectiver dans certaines limites les systèmes de représentations féminines relatives à l'espace associatif

Les femmes rencontrées mettent en avant des motifs différents et variés pour rationaliser et expliciter le choix de s'engager, de s'investir et de donner de son temps aux actions associatives. Des distinctions peuvent être réalisées selon que l'on est bénévole ou salariée et la prise en compte des variables sociologiques classiques comme l'âge et le niveau d'étude par exemple soulignent que les façons de penser et de vivre l'investissement et les activités associatives diffèrent à l'intérieur de la population féminine étudiée.

Toutefois, au delà de ces différences, la principale raison qui motive et qui donne un sens à l'engagement des femmes de notre échantillon dans le monde associatif est de « rencontrer les autres » (25,9 %). Autrement dit, on peut penser que l'investissement des femmes dans l'univers associatif correspond à une recherche de reconnaissance sociale, en dehors du monde familial ou du monde du travail, une reconnaissance sociale mais également un élargissement, voir un maintien du réseau de relations sociales, des réseaux d'échanges et de contacts¹⁸. Le phénomène associatif (un million d'associations pour plus de 10 millions de bénévoles et plus de 1,3 millions de salariés) recrée une identité collective parfois perdue et donne la possibilité de s'impliquer dans des réalisations dont le processus même, avant le résultat, est générateur de lien social. Pour certains, l'association permet de développer une nouvelle forme de citoyenneté non réductible à la démocratie de délégation (le bulletin de vote pour élire un représentant) mais qui, en développant la démocratie participative dans la construction même des projets de l'association, renouvelle profondément les formes du lien social.

A ce premier motif vient s'ajouter celui de la « défense d'une cause ». C'est l'autre raison primordiale mise en avant par les femmes¹⁹. Bien évidemment, l'expression « défendre une cause » peut avoir des sens divers mais en croisant les données obtenues avec les données des enquêtes nationales, nous constatons que les notions de citoyenneté, de solidarité, de partage, sont souvent évoquées en tant qu'éléments justificatifs ou explicatifs par les femmes pour parler de leur engagement associatif. Ayant en tête les résultats des études réalisées concernant la place des femmes dans les instances de

¹⁸ Il faut aussi garder en tête le fait qu'une importante partie des femmes investies dans le monde associatif sont des femmes à la retraite et que ce type d'activité constituent pour elles un biais de rencontre mais aussi une façon de ne pas rompre avec le monde actif.

¹⁹ Ce motif arrive en deuxième place après « rencontrer les autres » avec 21,5%

pouvoir dans l'espace public et leur très faible représentation dans les différents partis politiques, le parlement ou le sénat²⁰, on peut croire que l'univers associatif est perçu et vécu comme un espace qui offre des possibilités de compenser cette sous-représentation féminine. Le motif d'engagement associatif féminin peut être interprété comme une démarche de conquête symbolique, une possibilité de participer à la vie de la cité, de s'inscrire de manière durable dans l'espace public et de redéfinir la place des femmes en son intérieur. Bien évidemment ici une précision s'impose : le monde associatif est un des espaces privilégiés où ont vu le jour les mouvements féministes et de façon générale les pratiques d'émancipation féminine. Dans ce sens, il est indispensable de souligner que les réponses données dans le cadre de notre questionnaire ne nous permettent pas d'établir une nuance nécessaire entre « la défense d'une cause féministe » ou « la défense une cause d'intérêt général ».

L'autre registre de motifs constituant une source de motivation des femmes à s'engager dans la vie associative relève plus de l'image véhiculée par le sens commun et qui est généralement traduite en termes : « les valeurs féminines » et « identité ou nature féminines ». Les notions de solidarité, de partage, d'entraide, de dévouement sont généralement évoquées pour caractériser cette « nature féminine » et dans ce sens ce sont leurs « prédispositions naturelles » pour certaines tâches qui légitiment leur statut.

Concernant maintenant les motifs relevant du champ « professionnel », et même si la majorité de la population salariée dans l'espace associatif est féminine (l'effectif salarié des associations est fortement dominé par les femmes avec 64.93%), on ne peut pas dire que le travail accompli par les femmes dans le monde associatif soit perçu de manière première comme une ouverture sur une carrière professionnelle. En regroupant les motifs - de rang 1 - relatifs aux modalités « Acquérir une expérience », « Utiliser et entretenir mes compétences », « Travailler », on relève 21.5 % des femmes motivées par un parcours voire une ambition professionnels. Bien souvent, les femmes combinent l'engagement associatif avec une activité professionnelle, certes dans un grand nombre des cas à temps partiel, et le travail domestique, mais elles n'appliquent pas une logique rationaliste ou économique, qui se traduit par une recherche de profit, et dans ce cas concret, un profit symbolique.

²⁰ cf. INSEE, Femmes/Hommes, Regards sur la parité, 2001

Enfin, 57 femmes sur les 135 interrogées (soit 42,2%) définissent leur engagement en les termes : « Me sentir utile ». Le choix de cette réponse peut être analysé comme dévoilant la perception féminine de leur propre condition et situation sociale. On constate un sentiment de déficit de reconnaissance sociale chez les femmes, ce qui les pousse à intégrer des réseaux relationnels en dehors du monde du travail et de l'univers familial. Leurs actions dans ces réseaux font l'objet d'une sorte de récompense symbolique de leur investissement en opposition avec la gratuité du travail domestique ou même la différence de salaire entre hommes et femmes vécue dans le monde professionnel à un même niveau d'étude et pour un même poste.

L'expérience et le fait d'occuper son temps ne semblent pas être des facteurs essentiels.

TABLEAU 12 :
LES MOTIFS D'ENGAGEMENT

Motifs engagement	Nb. cit. (rang 1)	Fréq.	Nb. cit. (rang 2)	Fréq.	Nb. cit. (rang 3)	Fréq.	Nb. cit. (somme)	Fréq.
Rencontrer les autres	35	25,9%	38	28,1%	14	10,4%	87	64,4%
Défendre une cause	29	21,5%	17	12,6%	15	11,1%	61	45,2%
S'épanouir hors du travail	22	16,3%	6	4,4%	14	10,4%	42	31,1%
Me sentir utile	13	9,6%	32	23,7%	12	8,9%	57	42,2%
Travailler	13	9,6%	1	0,7%	5	3,7%	19	14,1%
Acquérir une expérience	12	8,9%	8	5,9%	12	8,9%	32	23,7%
Utiliser/entretenir mes compétences	4	3,0%	12	8,9%	28	20,7%	44	32,6%
Occuper son temps	3	2,2%	4	3,0%	5	3,7%	12	8,9%
Non- réponse	3	2,2%	13	9,6%	14	10,4%	3	2,2%
Ne sait pas	1	0,7%	1	0,7%	0	0,0%	2	1,5%
TOTAL OBS.	135		135		135		135	

La question est à 3 réponses multiples ordonnées. Le tableau donne les effectifs pour chaque rang et pour la somme.

Tout ce qui vient d'être dit, nous permet de souligner une autre différence majeure entre les façons de vivre l'engagement associatif selon les sexes. Les motifs d'engagement évoqués par les femmes révèlent en effet une intériorisation des systèmes de visions relatifs à la place de la femme et à son rôle social.

Les femmes vivent et/ou pensent leur engagement associatif comme une activité complémentaire. Cela apparaît très clairement concernant les bénévoles qui répondent que leur engagement associatif relève d'un besoin de lien social, de communication avec les autres. Cet engagement peut être assimilé à un mode d'identification collective, par le sentiment d'appartenance à la collectivité politique et sociale. Ce « don associatif »

correspond à une fonction morale de perpétuation des relations sociales²¹. Au delà du transfert de biens, l'échange (l'individu donne gratuitement mais il reçoit en échange une gratification symbolique) révèle et tisse un lien social fondamental, il véhicule du sens.

TABLEAU 13 :
LES MOTIFS D'ENGAGEMENT SELON LES STATUTS

Motifs engagement	Rencontrer les autres	Me sentir utile	Défendre une cause	S'épanouir lors du travail	Utiliser et entretenir mes compétences	Acquérir une expérience	Occuper son temps	Travailler	TOTAL
Statuts									
Bénévole	72	47	41	31	25	19	11	1	247
Salariée	15	10	20	11	19	13	1	18	107
TOTAL	87	57	61	42	44	32	12	19	354

Les valeurs du tableau sont les nombres de citations de chaque couple de modalités.

Un rapport plus partagé se dégage chez les salariées qui citent au même rang la défense d'une cause, le travail, l'utilisation des compétences et dans une moindre mesure la rencontre des autres. Que le travail soit cité plus fréquemment chez les femmes salariées que chez les femmes bénévoles ne surprend pas. Le travail même associatif confère à l'individu une certaine utilité sociale. C'est le sens que l'on peut donner à la rémunération du travail : la société est reconnaissante du travail effectué. Il confère aussi une autonomie morale et financière, il libère des tutelles traditionnelles et est facteur de reconnaissance sociale. Le travail, comme instance de socialisation secondaire, poursuit le processus de construction identitaire en conférant aux travailleurs un statut ainsi que des rôles assignés à celui-ci. Il contribue à la définition de la position sociale de l'individu²².

A la différence des hommes, qui eux vivent leur investissement associatif comme un prolongement naturel de leurs positions et statuts sociaux, pour la population féminine de notre échantillon, il constitue une activité complémentaire. A la manière dont le rôle et la place sociale des femmes leur imposent un arbitrage entre trajectoire professionnelle et trajectoire familiale, en sachant que dans la plupart des cas le choix se fait au profit de la dernière, nous pouvons dire que lorsqu'il s'agit de choisir entre la famille et l'activité associative, la balance penche davantage au bénéfice de la famille. Ceci d'autant plus

²¹ MAUSS Marcel, Essai sur le don, 1925.

²² J. BOISSONNAT précise que "l'homme a besoin de se sentir intégré dans un groupe pour avoir le sentiment d'exister".

qu'elles sont prises dans une configuration de double contrainte : les tâches domestiques et la carrière professionnelle du conjoint.

Dans le même registre, les résultats obtenus concernant la situation matrimoniale des femmes rencontrées imposent une précision. La majorité des femmes de notre échantillon, 52,6%, déclare être mariées ou pacsées. En d'autres termes : la variable « situation matrimoniale » ne joue pas forcément en défaveur de la démarche de s'engager dans une association. Elle influence cependant la fréquence de la présence ou de l'investissement féminin qui se trouve concurrencé par les contraintes familiales et/ou professionnelles.

Toutefois, les femmes engagées et investies dans le monde associatif cumulent souvent une activité professionnelle avec le travail domestique et les occupations associatives car en dépit des progrès incontestables de la condition féminine dans l'espace – temps de la vie privée, ce sont les femmes qui ont en charge l'essentiel des tâches ménagères, ainsi que toutes celles qui sont perçues et définies comme les moins valorisantes et dans ce sens on peut se demander si la notion de la « double journée » chez les femmes n'est pas dépassée et que l'on doit parler de « triple journée ». Même si la place de la femme dans la vie économique a été redéfinie, elle cumule les activités et notamment l'activité associative à ses autres tâches ; c'est une activité en plus et non pas une activité qui en remplace une autre²³.

Tous ces différents aspects mis en relief par cette étude quantitative fournissent des éléments essentiels pour la compréhension de la position et de la place des femmes au sein de l'univers associatif. Les dimensions que nous avons choisies de mettre en relief rendent compte des configurations de relations dans lesquelles sont prises les femmes et qui jouent un rôle déterminant dans la construction des façons de penser et de vivre les activités associatives mais aussi leur place respective à l'intérieur de l'espace associatif.

²³ Comment ne pas reprendre, à cet égard, les propos de Michèle Cotta : « La participation des femmes à la vie économique et sociale au même niveau de responsabilité que les hommes n'est plus aujourd'hui sérieusement contesté mais, nous l'avons vu, tarde à s'inscrire, de manière équitable, dans les faits. Toutefois, l'investissement féminin dans la sphère publique n'est considéré comme socialement acceptable qu'à condition que les femmes continuent d'assumer le rôle qui leur est traditionnellement dévolu dans la sphère privée. », rapport présenté pour le Conseil économique et social, La place des femmes dans les lieux de décision, 2000.

En guise de conclusion...

« L'ordre social fonctionne comme une immense machine symbolique tendant à ratifier la domination masculine sur laquelle il est fondé... »

Pierre Bourdieu

On a pu constater la force de l'ordre masculin même dans un espace – l'association - qui est cependant pensé, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur, comme un microcosme bénéficiant d'une relative liberté d'organisation et de fonctionnement. En dépit des systèmes de représentations véhiculés par le sens commun, le monde associatif ne diffère pas radicalement de celui du travail et de l'espace familial dans lesquels les femmes demeurent une population dominée. Cependant, il est important de souligner que ce sont à la fois les hommes et les femmes qui contribuent à assurer la reproduction et la transposition des mécanismes de fonctionnement et les schémas de représentations, tels que l'on peut les observer dans les sphères du travail et de la famille, dans l'univers associatif.

Les principes de fonctionnement analysés par les travaux sociologiques démontrent que les femmes intériorisent autant que les hommes, leurs identités sexuelles qui sont des productions sociales et constituent des divisions constitutives de l'ordre social et qui suite aux processus de socialisation finissent par apparaître comme naturelles. Autrement dit, les différences biologiques incontestées sont incorporées et inculquées de telle façon qu'elles paraissent comme naturelles et non pas culturelles. La socialisation différentielle produit chez les individus des deux sexes, des dispositions, ou des habitus pour employer les concepts de Pierre Bourdieu, qui solidifient et consolident cette idéologie dominante et de ce fait la domination n'est pas forcément ressentie comme une violence par la population qui la subit²⁴. Ces dispositions s'actualisent dans et à travers les styles de vies, des comportements, des façons d'agir et de penser et à leur tour contribuent à la légitimation de l'ordre social qui les produit²⁵.

Les femmes appliquent des catégories construites du point de vue des hommes aux relations de domination. Ce qui peut conduire à une sorte d'autocensure, d'auto-dépréciation systématique, visibles notamment à travers les représentations. Il s'agit d'une intériorisation des rapports de domination entre les sexes qui rend perceptibles les effets sociaux que ce type de relations peut produire.

Plus concrètement, cette intériorisation de la domination masculine par les femmes transparaît dans les choix mêmes qu'elles opèrent : inconsciemment elles s'orientent vers

²⁴ On parlera, à l'instar de Pierre Bourdieu, de domination symbolique directement liée à la violence symbolique (douce et implicite) qu'exerce les institutions sur la femme. Le concept de violence symbolique expliquant une incorporation passive et inconscience de l'histoire collective objectivée permettant de légitimer des comportements et des pratiques féminins et masculins. Ces contraintes sont reçues de manières informelles puisque celles-ci demeurent invisibles aux regards des réponses exprimées. Cf. *La domination masculine*, éd. Seuil, 1998.

²⁵ « Les femmes elles-mêmes appliquent à toute réalité, et, en particulier, aux relations de pouvoir dans lesquelles elles sont prises, des schémas de pensées qui sont le produit de l'incorporation de ces relations de pouvoir et qui s'expriment dans les opposition fondatrices de l'ordre symbolique », Pierre Bourdieu, *op. cit.*, p.39-40

des postes « dominés »²⁶ dans l'espace en question, mais elles ne remettent pas cette situation en cause et de ce fait elles contribuent à reproduire les mêmes relations sociales entre les sexes que celles que l'on observe dans la vie de famille ou le monde du travail.

En guise de conclusion, nous pouvons dire que la place des femmes dans l'espace des pratiques associatives ne diffère pas radicalement de celle qu'elles occupent dans les autres sphères de la vie sociale. Comme dans le monde du travail et l'univers familial les femmes sont cantonnées dans des rôles traditionnels et occupent une position dominée par les hommes qui ont le quasi-monopole des milieux du pouvoir et des instances décisionnelles. Le secteur associatif ne se révèle pas être un champ de luttes spécifique et de rapport de forces hommes, femmes.

Le débat sur cette question demeure toujours un débat légitime et il dépasse largement le simple cadre de l'univers associatif.

²⁶ Les notions d'autocensures et/ou d'auto-dépréciation rendent compte de cette intériorisation ou même de cette incorporation de la domination masculine par les femmes car leurs choix dits volontaires sont en fait déterminés par les systèmes de perceptions et de représentations liées à leur position et situation sociale.

Vers la parité...

« La vraie démocratie,
ce n'est pas de reconnaître des égaux,
c'est d'en faire »

Gambetta

Les données recensées lors de notre enquête montrent une gradation de la présence féminine dans les associations : fortement représentées en tant que salariées, elles sont déjà moins nombreuses en tant que bénévoles, le seuil d'administratrices se situe quant à lui en deçà des 50% et, finalement, les femmes ne sont présentes qu'à 40% environ dans les bureaux qu'elles ne président qu'à hauteur de 26%. Cette faible participation des femmes aux instances de décision est révélatrice d'une inégalité entre les sexes, inégalité qui présente comme le rappelle l'ouvrage d'Alain Bihl et de Roland Pfeffekorn²⁷ un « caractère systémique et cumulatif ». « Elles s'engendrent et se renforcent mutuellement, en multipliant les avantages au profit des uns et les handicaps au détriment des autres ». Si on ne peut admettre qu'une telle situation perdure et fige, ici comme ailleurs, les positions sociales de chacun des sexes, il reste que l'on doit s'interroger sur les moyens de « décréter » le changement.

²⁷ Op. cit.

Lors du siècle dernier, le droit fut, après avoir été celui de l'assujettissement de la femme à son mari, l'outil principal cherchant à répondre aux exigences de l'égalité des sexes. Le préambule de la Constitution de 1946, incorporé à la Constitution de la V^{ème} République, est là pour rappeler que « la loi garantit à la femme et dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Ce principe d'égalité ne dessine pas une société où l'homme et la femme se partageraient à moitié l'ensemble des activités économiques et sociales, il se confond plutôt avec la nécessité de traiter de la même façon des êtres humains placés dans une situation identique. Toutefois, cette égalité formelle requise par la loi est confrontée à de nombreuses inégalités de fait qui mettent en lumière un fonctionnement sociétal fondé sur la domination masculine. Il existe donc des réticences, des résistances voire même des blocages culturels à inscrire l'égalité hommes / femmes dans les faits qui constituent autant d'obstacles à surmonter pour les femmes. Les discriminations dont elles souffrent sont diverses et touchent tout autant le milieu professionnel (rémunération, promotion, responsabilités...), le milieu politique (sous-représentation, investitures dans des circonscriptions électorales difficiles...) que le milieu de la vie sociale dont fait partie la vie associative. Comme l'étude a pu le souligner, les femmes n'ont notamment pas les mêmes possibilités d'accès aux postes à responsabilité.

Ce dernier point est essentiel. En effet, on constate que le principe d'égalité à lui tout seul n'a pas permis, encore aujourd'hui, d'établir une réelle égalité des sexes. Pour y parvenir, un véritable changement culturel s'impose qui passe, semble-t-il, par une meilleure représentation des femmes dans les lieux de décisions quels qu'ils soient²⁸. Le rapport de Catherine Génisson, intitulé Davantage de mixité professionnelle pour plus d'égalité entre hommes et femmes, appelle à considérer que favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité est une condition nécessaire de l'égalité. De son côté Michèle Cotta²⁹

²⁸ Lors de la conférence européenne de Paris, le 17 avril 1999, consacrée à l'accès des femmes aux lieux de décision, Lionel JOSPIN, premier ministre français, a exprimé cette conviction: «Partout où elles accèdent aux responsabilités, les femmes expriment, en effet, de nouvelles préoccupations. Ce faisant, elles réinventent le "vouloir vivre ensemble" qui est au cœur de la démocratie... Partager entre les hommes et les femmes le pouvoir économique, c'est d'ailleurs préparer une économie plus efficace et plus juste.»

²⁹ Op. cit.

replaces l'égalité professionnelle comme un préalable essentiel de la question de la participation des femmes à la décision en matière économique et sociale. On ne sait plus vraiment par quel bout prendre la situation. C'est un peu le serpent qui se mord la queue. Comment faire alors pour favoriser cette représentation féminine ?

La question a trouvé un écho en matière juridique à la fin des années 1990 en tentant de promouvoir la notion de parité. Repenser les outils juridiques en termes de parité, c'est repenser l'égalité disait E. Vogel-Polsky en mai 1994³⁰. Il s'agit dès lors d'établir une égalité concrète entre femmes et hommes en imposant un rééquilibrage quantitatif dans les sphères où les inégalités persistent. Cette ambition a été suivie en droit par une réforme constitutionnelle³¹ modifiant l'article 3 de la Constitution du 4 octobre 1958 afin que " la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ". Cette révision constitutionnelle autorise les discriminations positives en faveur des femmes en matière électorale simplement. Elle sera d'ailleurs prolongée par une loi du 06 juin 2000 organisant cette parité politique.

Sur ce modèle, l'envie serait forte de chercher à inscrire la parité dans la vie associative en passant par une législation. On pourrait dès lors à l'instar de ce qui se passe en matière politique ou dans le champ économique instituer par la loi une parité (cf. loi du 06 juin 2000) ou une égalité³² dans le milieu associatif et plus particulièrement au sein des instances de décision puisque, semble-t-il, c'est de là que se joue le changement culturel. Cependant, si des mesures volontaristes se révèlent nécessaires, trois objections peuvent être élevées :

- tout d'abord, il n'est pas moins sûr que les lois sur la parité balayaient d'un trait de plume les réticences. Le dernier rapport de Marie-Jo ZIMMERMANN³³ tout en s'accordant sur la nécessité de la loi en matière politique - puisque « là où elle ne s'applique pas, elle a très

³⁰ cf. Parité-Infos, mai 1994.

³¹ Cf. loi constitutionnelle n° 99-569 du 8 juillet 1999 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

³² Loi n° 2001-397 du 09 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

³³ Remis au premier ministre en mars 2003 et intitulé « Pourquoi la parité en politique reste-t-elle un enjeu majeur pour la démocratie française ? »

peu d'effet d'entraînement sur la désignation des candidates » - dresse d'ailleurs un bilan mitigé de la loi sur la parité. La loi reste nécessaire mais est insuffisante.

- ensuite, les libertés publiques ouvertes aux associations par la loi du 1^{er} juillet 1901 ne s'accordent pas nécessairement avec un cadre juridique strict. Ces libertés assurent tout à la fois la liberté associative (liberté collective de se constituer en association en vue de réaliser un objectif déterminé par la mise en commun, de façon permanente, des connaissances et des activités des membres et de la faire fonctionner librement dès lors qu'elle ne porte pas atteinte à l'ordre public) et la liberté d'adhésion (liberté individuelle de faire partie ou de refuser de faire partie d'une association). La prééminence étant donnée à la liberté collective sur les libertés individuelles ; on lui reconnaît en effet le droit d'accepter ou de refuser l'adhésion des membres. Ce qui ne peut être sans incidence sur la partition hommes/femmes.

- enfin, il faut être vigilant aux risques d'hypermomie juridique : à vouloir tenir compte des moindres inégalités de fait, on court le risque d'institutionnaliser juridiquement des groupes. Même si les mesures visent à contrer la tendance spontanée à la reproduction, d'une génération à l'autre, d'inégalités, il faut absolument éviter de donner corps à des concepts juridiques inacceptables qui constituerait par exemple, les femmes, en catégories sociales stigmatisées³⁴.

Des pistes ...

Dans l'esprit des objections que l'étude formule, notamment en ne sollicitant pas une nouvelle législation, on peut conclure en mettant en avant des marges d'action politique pouvant servir de pistes à la réflexion et à l'action. L'idée de promouvoir la parité dans les instances de décisions associatives peut en effet trouver une expression dans les régimes juridiques actuels des associations.

³⁴ A l'instar des politiques d'« affirmative action », développées aux Etats-Unis, pour traiter à la fois différemment et inégalement les femmes et puis les minorités noires afin de faire échec aux inégalités structurelles qu'elles subissaient.

1^{ère} piste : les subventions publiques

S'il existe plusieurs types d'associations, une constante de la vie associative reste la demande de subventions auprès des collectivités publiques³⁵. Plusieurs formes de subventions (espèces, nature, générales ou affectées, frais de fonctionnement ou investissement...) peuvent être sollicitées mais il faut retenir que les collectivités publiques (Etat, communes, départements, régions, établissements publics...) disposent de la liberté dans leur décision d'octroi. Il s'agit là d'un pouvoir discrétionnaire³⁶, il n'existe en aucun cas un « droit à » l'attribution d'une subvention. Rien ne semble interdire alors aux collectivités publiques de mettre certaines conditions à l'octroi des subventions.

Sur le modèle, déjà existant, de convention pluriannuelle³⁷ qui prévoit qu'un certain type de subventions (en fonction du seuil et de la nature des activités) n'est finalement accordé qu'en contrepartie d'un fonctionnement démocratique de la structure reposant notamment sur « l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités », on peut imaginer que les responsables politiques locaux initient de nouvelles pratiques administratives. Il faudrait alors ajouter aux critères qui permettent de juger de l'opportunité d'accorder une subvention à une association celui de l'égal participation des hommes et des femmes aux instances de décision associative.

2^{ème} piste : la participation des pouvoirs publics dans les conseils d'administration

La liberté d'association inscrite dans la loi du 01 juillet 1901 laisse aux fondateurs d'une structure associative la libre détermination du fonctionnement de l'association et de sa représentation³⁸. Cette règle ouvre donc les instances de décisions associatives aux représentants de droit public qu'ils appartiennent à l'Etat, aux départements, aux

³⁵ Selon une étude du CNRS, plus des trois quarts des associations perçoivent des subsides publics.

³⁶ Le juge administratif exerce un contrôle restreint sur la légalité des décisions d'attribution (CE 25/09/1995, association CIVIC, Rec. p. 694).

³⁷ Ce modèle est annexé à une circulaire du Premier ministre en date du 1er décembre 2000 (JO 02 déc.).

³⁸ La loi est intervenue pour imposer certaines contraintes notamment concernant la représentation de fonctionnaires dans le milieu associatif.

communes.... Cette présence peut être utilisée afin d'influer sur la structuration des associations en dégagant les lignes d'une projet politique interne : à savoir, promouvoir par exemple la place des femmes dans les associations où sont représentées les collectivités publiques quitte d'ailleurs à proposer des modifications statutaires.

D'autres pistes restent à construire mais il ne faut pas oublier que la question de la participation des femmes dans les instances de décision associatives résultent également de causes situées en amont de l'inscription dans les associations³⁹.

Reste qu'il semble difficile de « décréter » un changement et qu'il faut certainement préférer à l'instauration autoritaire de la parité, les mesures incitatives susceptibles d'encourager les entreprises politiques à donner l'exemple démocratique⁴⁰.

³⁹ Rappelons que les données recueillies lors de l'enquête ont permis de montrer qu'en termes d'inscription, les femmes sont aussi présentes que les hommes. Toutefois, nous ne disposons pas de données concernant le temps que chacun consacre aux activités associatives.

⁴⁰ Cf. Evelyne PISIER, « Egalité ou parité ? », in La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales, Ephesia, La découverte, mai 1997.

ANNEXES

1. Tableau récapitulatif des secteurs associatifs rencontrés.
2. Comparaison des secteurs « Culture, Sports et Loisirs » (CSL) et des autres secteurs agrégés (non CSL)
3. Questionnaire administré auprès des associations nantaises et rezéennes.

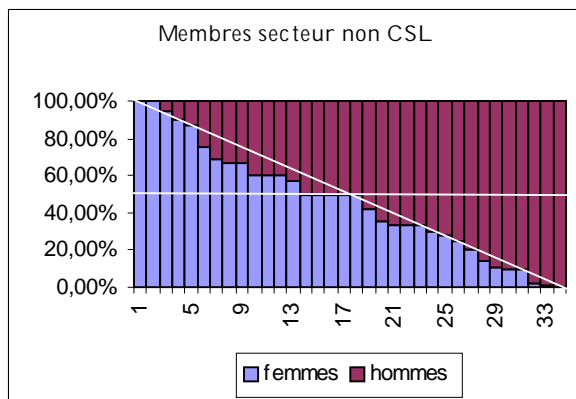
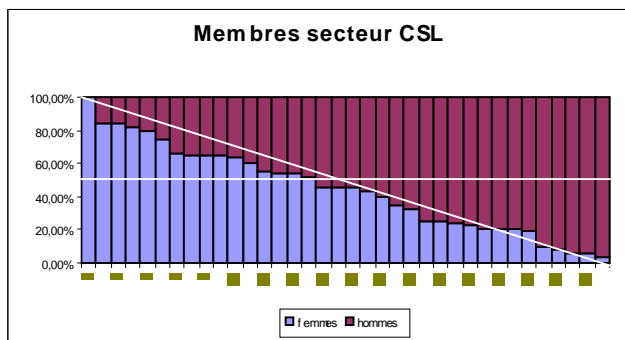
Tableau : « Dans quel secteur associatif oeuvrez-vous ? »

<u>Secteur associatif</u>	Nb. cit.	Fréq.
Culture, sports et loisirs	38	52,05%
Education et recherche	10	13,70%
Santé	4	5,48%
Services sociaux	6	8,22%
Environnement	3	4,11%
Développement local et logement	4	5,48%
Services juridiques et défense des droits	2	2,74%
Intermédiaires philanthropiques et promotion du bénévolat	0	0,00%
Activités Internationales	2	2,74%
Associations professionnelles et syndicats	2	2,74%
Autres.	2	2,74%
TOTAL OBS.	73	100%

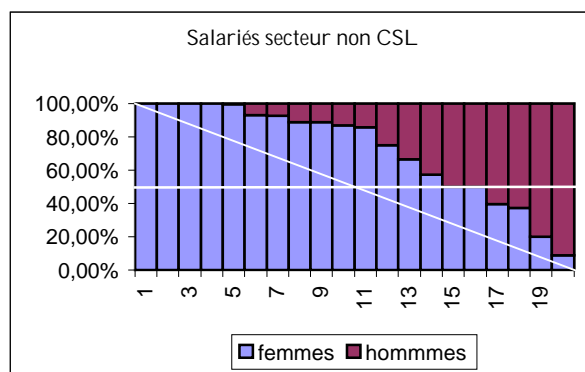
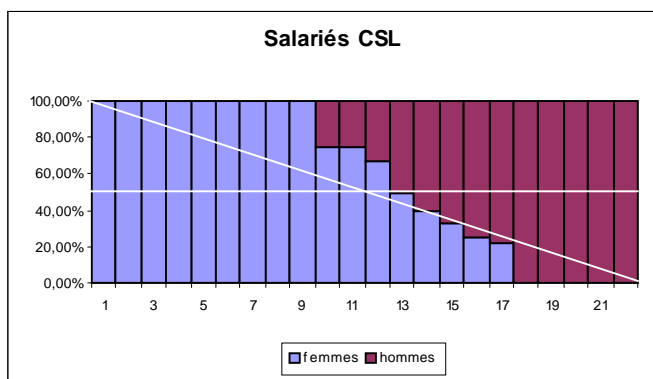
Comparaison des secteurs « Culture, Sports et Loisirs » (CSL) et des autres secteurs agrégés (non CSL)

Cette annexe présente les résultats de la comparaison de la place respective des femmes et des hommes dans les secteurs « culture, sports et loisirs » et dans les autres secteurs associatifs.

Graphique - Répartition des membres par sexe en %

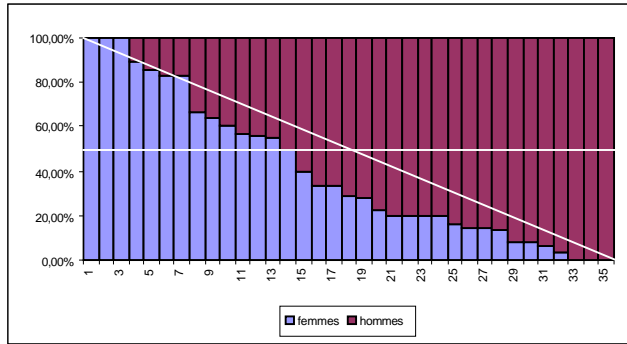


Graphique – Répartition des salariés par sexe

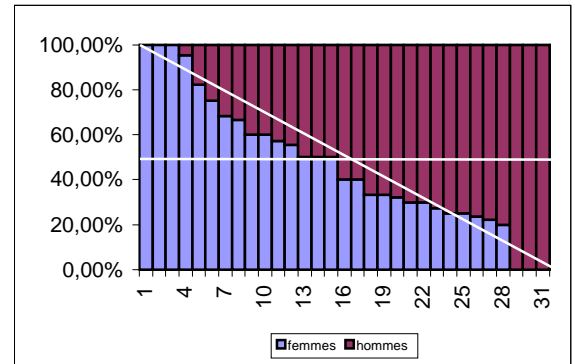


Graphique - Structure des CA par sexe

CA Secteur CSL

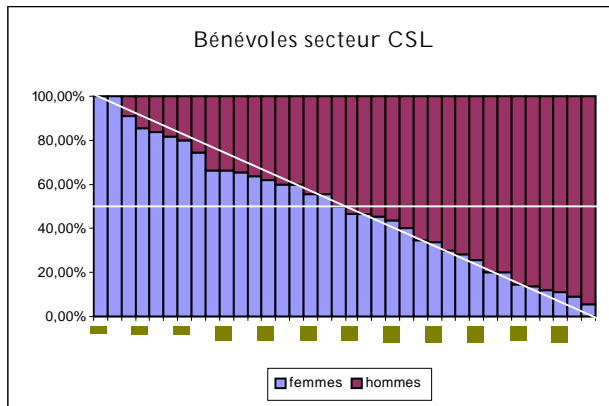


CA Secteur non CSL



Graphique - Répartition des bénévoles par sexe en %

Bénévoles secteur CSL



Bénévoles secteur non CSL

